

北京中关村科技发展（控股）股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

版本号：V2026.01	编号：HR01.23	附件数：0	密级：机密
撰写人：鹿炳哲	审核人：侯占军	审批人：许钟民	生效日期：

第一章 总则

第一条 为进一步完善北京中关村科技发展（控股）股份有限公司（以下简称：公司）治理结构，建立健全合法合规、激励与约束并重、短期与长期结合的董事、高级管理人员薪酬管理机制，强化责任落实与风险防控，维护公司、股东合法权益，促进公司长期稳定可持续发展，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所股票上市规则》等法律、行政法规、规范性文件以及《北京中关村科技发展（控股）股份有限公司章程》（以下简称：《公司章程》）及其他有关规定，结合公司实际，制定本制度。

第二条 适用范围：

1. 董事：指公司董事会全体成员，包括非独立董事（含职工代表董事）、独立董事；
2. 高级管理人员：指公司总裁、副总裁、财务总监、董事会秘书。

第三条 基本原则：

1. 合规底线原则：严格落实监管要求，确保薪酬制度全流程符合法律法规及监管规定；
2. 业绩导向原则：薪酬与公司经营业绩、个人履职表现强绑定；
3. 结构合规原则：薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入三部分构成，绩效薪酬占比符合监管刚性要求；
4. 长期约束原则：坚持短期激励与长期激励相结合，建立递延支付与追索机制，引导董事、高级管理人员关注公司长期价值；
5. 公开透明原则：薪酬决策程序规范、信息披露充分，确保公平公正，接受股东与市场监督；

6. 差异化原则：根据董事、高级管理人员岗位职责差异实行分类考核。

第二章 职责分工

第四条 决策权限

1. 董事薪酬方案：由薪酬与考核委员会拟定，董事会审议后，提交公司股东会审议批准，并按规定予以披露；
2. 高级管理人员薪酬方案：由薪酬与考核委员会拟定，董事会审议批准，向股东会说明并按规定披露；
3. 薪酬方案、考核结果作为董事、高级管理人员薪酬发放、续聘、解聘、激励分配的核心依据。

第五条 薪酬与考核委员会是董事会下设的专门工作机构，履行以下职责：

1. 根据董事及高级管理人员管理岗位的主要范围、职责、重要性以及其他相关企业相关岗位的薪酬水平，制定薪酬政策；
2. 审查公司薪酬计划、绩效评价标准、程序及评价体系和公司董事、高级管理人员年度薪酬方案；
3. 审查董事、高级管理人员履职情况，开展考核并提出考核建议；
4. 负责对公司董事、高级管理人员薪酬制度执行情况进行监督检查；
5. 负责股票期权激励计划方案的制订和实施考核工作；
6. 负责法律法规、《公司章程》和董事会授权的其他事项。

薪酬与考核委员会下设工作组，由公司人力资源管理部门兼任该委员会工作组，专门负责提供公司有关经营方面的资料及被考评人员的有关资料，负责筹备薪酬与考核委员会会议并执行薪酬与考核委员会的有关决议。公司董事会秘书处负责协调日常事务工作。

第六条 回避情况

1. 董事会、薪酬与考核委员会审议任何董事个人薪酬、考核事项时，该董事必须回避表决，不得参与讨论及投票；
2. 存在关联关系、利益冲突的董事，审议相关薪酬事项时应当全面回避；
3. 董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会意见及未采纳的具体理由，并对外披露。

第七条 日常执行部门

公司人力资源管理部门、财务管理部门为薪酬日常执行部门，配合薪酬与考核委员会完成薪酬方案的具体实施、数据核算、资金发放、档案管理等日常工作。

第三章 薪酬结构与标准

第八条 公司董事、高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入三部分构成，实行差异化管理，其中绩效薪酬占基本薪酬与绩效薪酬总额的比例原则上不低于 50%，公司可根据行业特点与实际情况进一步提高该比例，强化浮动激励与约束：

1. 基本薪酬：是根据岗位价值、市场对标、公司规模等因素确定的固定薪酬，按月发放，不与当期业绩直接挂钩；

2. 绩效薪酬：是根据公司年度经营业绩、个人履职考核结果确定的浮动薪酬，是薪酬激励的核心部分；

3. 中长期激励收入：是根据公司中长期（3-5 年）业绩目标、个人任期表现确定的长期激励，包括限制性股票、股票期权、员工持股计划、任期奖金等形式，必须与年度及任期考核双重挂钩，考核不合格不得解锁、归属或发放，具体方案由公司相关部门提交至薪酬与考核委员会审查；

4. 独立董事不享有绩效薪酬、中长期激励收入，仅领取固定董事津贴。

第九条 绩效薪酬发放遵循以下原则：

1. 绩效薪酬以及绩效评价必须以经审计的财务数据为核心依据，不得随意调整考核数据，确保考核结果真实、准确、可追溯；

2. 当公司年度业绩出现由盈转亏或亏损扩大的情形时，董事、高级管理人员的绩效薪酬应当相应调减，不得上涨；若未按规定调减的，需在审议薪酬的各环节充分披露具体理由。

第十条 不同类型董事薪酬标准

1. 非独立董事：兼任公司高级管理人员或其他全职职务的，其薪酬按照其所任职务对应的本制度标准执行，董事职务不另行领取津贴；不兼任公司职务的非独立董事，不领取薪酬；

2. 独立董事：领取固定津贴，由股东会审议，仅与履职评价挂钩，与公司业绩无关。

第十一条 高级管理人员根据其担任的具体职务、岗位价值，按照本制度规定领

取薪酬，薪酬水平与公司经营业绩、个人考核结果紧密绑定。

第十二条 薪酬总额决策机制

公司对董事、高级管理人员实行薪酬总额预算管理，纳入年度人工成本预算统筹管控。薪酬总额遵循业绩联动、市场对标、合规风控、稳健可控、公开透明原则，薪酬总额增长幅度原则上不超过公司净利润、营业收入及劳动生产率增长幅度。

第四章 绩效考核

第十三条 考核对象与周期

1. 考核对象：董事、高级管理人员；
2. 考核周期：董事及高级管理人员以年度考核为核心依据。

第十四条 考核指标与标准

1. 考核指标根据公司经营目标、部门职责、岗位职责分解制定，包括但不限于财务指标、业务指标、管理指标及社会责任指标等；
2. 考核标准以量化指标为主、定性指标为辅，明确各级别考核阈值，确保考核的客观性与可操作性。

考核标准由薪酬与考核委员会负责制定并进行考核。

第十五条 董事及高级管理人员的绩效评价以经审计的财务数据为核心依据，结合公司战略目标完成情况、行业对标情况进行综合评定，评价结果作为绩效薪酬及中长期激励收入确定与支付的重要依据。

第五章 薪酬支付

第十六条 基本支付规则

1. 独立董事津贴按月发放，非独立董事（兼任公司高级管理人员或其他全职职务的）与高级管理人员基本薪酬按月发放；
2. 年度绩效薪酬、中长期激励必须在年度报告披露、绩效评价完成后方可支付，不得提前发放；
3. 所有薪酬均为税前金额，公司将依法代扣代缴个人所得税、社会保险、公积金等个人应承担的款项。

第十七条 董事（独立董事除外）、高级管理人员年度绩效薪酬实行分期递延支付，递延支付期间，若发生本制度第六章规定应当追索、止付的情形，公司有权停止

支付尚未支付的绩效薪酬，并依据第六章规定追回已支付部分。

第十八条 董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并按本制度发放；离任不免除递延支付、薪酬追索义务；若离任后发现其任期内存在违规情形的，仍可按本制度第六章规定追索相关薪酬。

第六章 薪酬追索与止付

第十九条 当董事、高级管理人员出现违反法律法规、监管规定、公司规章制度，或因履职过错给公司造成重大损失等情形时，公司有权对其薪酬进行追索与止付，该权利不受董事、高级管理人员离职、退休、职务变动的影响。

第二十条 针对上述情形，公司将根据情节轻重采取以下措施：

1. 止付未付薪酬：减少、停止支付尚未支付的绩效薪酬、中长期激励收入及递延薪酬；
2. 追回已付薪酬：对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬、中长期激励收入、递延薪酬进行全额或部分追回；
3. 重新考核：针对财务追溯重述情形，对相关期间的绩效薪酬与中长期激励重新考核，追回超额发放部分。

第二十一条 追索实施程序

1. 薪酬与考核委员会负责对相关情形进行核查，提出追索与止付的初步方案；
2. 方案提交董事会审议通过后，涉及董事的，需提交股东会备案；
3. 公司有权通过代扣、抵消、协商、诉讼、仲裁等方式实现追索。

第七章 薪酬调整

第二十二条 公司薪酬体系将根据法律法规、经营战略、市场变化、监管要求动态调整，以适应公司发展需要。

第二十三条 薪酬调整将参考以下因素：

1. 同行业、同地区可比公司同职位的薪资水平与增幅；
2. 通胀水平及薪资实际购买力变化；
3. 公司年度经营效益情况；
4. 公司发展战略或组织结构调整；
5. 个人岗位调整或职务变化；

6. 公司业绩较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，严格执行限薪、降薪约束。

第八章 附则

第二十四条 公司建立薪酬与考核专项档案，包括薪酬制度、方案、核算记录、发放凭证、追索材料、披露文件等，由相关部门负责保管，保存期限不少于 10 年。

第二十五条 本制度未尽事宜，按照国家有关法律法规、规范性文件及《公司章程》的规定执行。本制度如与国家法律法规、规范性文件以及《公司章程》的规定相抵触的，以国家有关规定和《公司章程》为准。

第二十六条 本制度由公司股东会授权董事会负责解释和修订，报股东会批准后生效。